Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 67: Personal laboral al servicio de las administraciones públicas. Régimen general. Contratación. El IV convenio único de la administración general del estado.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación

1. PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El sistema administrativo español adopta un modelo de función pública de **carácter mixto** que incorpora elementos del modelo abierto y cerrado de función pública, y en donde coexisten un colectivo de personal funcionario de carrera, que soporta la estructura general del sistema, un colectivo de personal interino y eventual y un colectivo de personal contratado en régimen laboral, siendo esta solución avalada por la STC 99/1987. Cabe ahora definir qué se entiende por personal laboral, qué normativa les es de aplicación y qué puestos de trabajo pueden cubrirse por este.

Concepto y clases de empleados públicos, art. 8 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

a) Funcionarios de carrera.

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual.

Personal laboral, art. 11 EBEP:

1. Es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el

principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

El mencionado art. 9.2 dispone:

2: «el ejercicio de funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales, corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos».

Normativa aplicable al personal laboral, art. 7 EBEP:

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Así, la normativa aplicable teniendo en cuenta el art. 7 del EBEP serán:

- Las normas del EBEP, tanto las generales como las específicas del personal laboral.
- La legislación laboral común, el Estatuto de Trabajadores y demás normas laborales del Estado.
- Los Convenios Colectivos aplicables (IV Convenio Colectivo Único).
- Los contratos laborales y la costumbre local y profesional, según la legislación laboral.

2. RÉGIMEN GENERAL. CONTRATACIÓN

2.1. Evolución y puestos a desempeñar

El personal laboral fue previsto por primera vez en la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964 y desde entonces su figura se fue afianzando hasta llegar a la ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública, donde se reconoce en sus art. 14.3 y 15.1 la casi indistinta utilización del personal laboral y funcionario por parte de la Administración Pública. De este modo, a partir de la aprobación de la ley de 1984 se produjo un fenómeno que ha marcado la evolución del empleo

público en estos últimos años: la laboralización del empleo público (especialmente en la administración local), lo que ha producido una clara huida del derecho administrativo, al reservar cada vez más puestos de trabajo a personal contratado.

Si bien el Tribunal Constitucional en su STC 99/1987, de 11 de junio, resolvió la deficiente concepción del art. 15 de la Ley 30/1984, posteriormente modificada por la Ley 23/1988 que, recogiendo la doctrina del Tribunal Constitucional, delimita los puestos que quedan reservados al personal laboral y establece que, como regla general, «los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos, así como los de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos».

No obstante, podrán ser desempeñados por personal laboral art 15 Ley 30/1984:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.
- Los puestos cuya actividad sea propia de oficios, vigilancia, porteo o análogos.
- Los puestos de carácter instrumental correspondiente a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas... así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.
- Los correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.
- Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que supongan manejo de máquinas, archivo y similares.
- Funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.
- Los Organismos Públicos de Investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en el art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica. Este artículo no ha sido derogado por el EBEP.

2.2. Tipos de empleados públicos laborales

Atendiendo a la duración de la prestación del servicio podemos clasificar el personal laboral al servicio de las AAPP en:

- Personal laboral temporal.
- Personal laboral fijo.
- Personal laboral indefinido no fijo. Este tipo de empleado público de laboral surge como creación jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para dar salido a los fraudes cometidos por las Administraciones Públicas en la contratación del personal temporal. Solo podrá procederse al cese de este tipo de personal cuando se dé la amortización o la cobertura definitiva de la plaza que ocupa.

2.3. Procesos de selección del personal laboral fijo

El proceso de selección del personal laboral fijo viene regulado, de forma básica, en el EBEP y, de forma más concreta, en el Título II "Selección del personal laboral" del RD 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado; regulado en los arts. 28 y ss.

Régimen aplicable, art. 28 RD 364/1995:

1. Los Departamentos ministeriales convocarán, previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública, los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes adscritas a los mismos que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso, de acuerdo con lo previsto en la oferta de empleo público.

2. La promoción interna o de cobertura de vacantes del personal laboral que no sea de nuevo ingreso se regirá por sus convenios colectivos o normativa específica. Las correspondientes convocatorias precisarán del informe favorable de la Dirección General de la Función Pública.

Deberán asimismo respetar los principios de selección comúnmente establecidos en el art. **55** EBEP: publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desempeñar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección) así como los arts. 56, 57, 59 y 60 EBEP:

- Art. **56**: requisitos generales (de acceso).
- Art. **57**: Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.
- Art. **59**: personas con discapacidad.

- Art. **60**: Órganos de selección.

En cuanto a los sistemas selectivos del personal laboral fijo, el art. 61.7 EBEP y el art. 29 RD 364/1995 establecen que serán los de oposición, concurso-oposición y concurso de valoración de méritos. Las vacantes ofertadas en la OEP serán cubiertas preferentemente por oposición. Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que, en el marco de los convenios colectivos, fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos (art. 61.1 EBEP). Por su parte, los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado a propuesta de la representación de los trabajadores (art. 30 RD 364/1995). Los procesos de cobertura de vacantes por personal laboral fijo se harán constar mediante convocatoria pública en la que constarán los siguientes datos:

- Número y características de las plazas.
- Sistema selectivo, desarrollo y valoración.
- Requisitos exigidos a los candidatos.
- Baremación.

En el plazo de un mes, a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en cada convocatoria para la presentación de instancias, se publicará en el BOE la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, indicándose en este anuncio el lugar donde se encuentren expuestas las listas de admitidos. Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente la propuesta de candidatos para la formalización de contratos que, en ningún caso, podrá exceder el número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho. Finalmente dispone el art. 33 RD 364/1995 que, para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, «el órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna».

Transcurrido el período de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

Contratación de personal laboral no permanente, art. 35 RD 364/1995:

1. Los Departamentos ministeriales podrán proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo, previo informe favorable de

los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas.

2. En cada Departamento existirá un Registro de Personal laboral no permanente. Sus inscripciones y anotaciones deberán comunicarse, en todo caso, al Registro Central de Personal.

2.4 Régimen aplicable del EBEP

La Resolución, de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (BOE de 23 de junio) establece en el art 7. el sistema de fuentes aplicable al personal laboral, ordenando, tal y como hemos mencionado, que se rige «además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan».

Por ello, son de directa aplicación las siguientes normas del EBEP relativas al personal laboral:

a. Funciones que puede desempeñar el personal laboral: Sigue en vigor el art. 15.1.c) de la Ley 30/1984, que determinan los puestos que puede desempeñar el personal laboral, incluido el personal con contrato laboral de alta dirección.
b. Acceso al empleo público del personal laboral (art. 57.4): será de aplicación a la selección de personal laboral lo previsto en estas Instrucciones para la selección del personal funcionario de carrera con la particularidad de que los extranjeros con residencia legal en España pueden acceder al empleo público en iguales condiciones que los españoles.
c. La composición de los órganos de selección (art. 60 y 61.7).
d. Régimen disciplinario del personal laboral (artículos 93-98): El régimen disciplinario del título VII del EBEP se aplica íntegramente al personal laboral. En lo no previsto en dicho título se aplicará la legislación laboral.

e. Despido improcedente (ar. 96.2): Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta grave.

f. Promoción del personal laboral fijo a la condición de funcionario (Disposición Transitoria Segunda):

- El personal laboral fijo que, a la entrada en vigor del EBEP, esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlas por la superación de pruebas selectivas o de promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolas.
- Podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, para acceder a los Cuerpos o Escalas que tienen adscritas las funciones de los puestos de trabajo que desempeñan, siempre que reúnan los demás requisitos exigidos por las correspondientes convocatorias. A estos efectos, se les valorará como mérito el tiempo de servicios prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a dicha condición.
- Esta participación en las pruebas de promoción interna se constituye en la vía que posibilita el acceso del personal laboral a los Cuerpos o Escalas que tienen adscritas las funciones de los puestos que desempeña dicho personal. De este modo, se actúa de acuerdo con la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de acceso a la condición de funcionario de carrera (STC 38/2004, de 11 de marzo).

g. Provisión de puestos y movilidad (art. 83): La provisión de puestos y la movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos aplicables y, en su defecto, con el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

h. Situaciones del personal laboral (art. 92): Los convenios colectivos podrán determinar que el Título VI “Situaciones administrativas” se aplique al personal incluido en sus respectivos ámbitos de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de Trabajadores.

2.5 Peculiaridades del régimen del personal laboral

Asimismo, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas ve reguladas sus relaciones laborales por un régimen jurídico distinto respecto al del personal funcionario de carrera. Esto da lugar a una serie de diferencias referidas a:

- Incompatibilidades: El trabajador al servicio de las Administraciones Públicas, además de someterse a la prohibición genérica de concurrencia desleal que prevé el art. 21.1 del Estatuto de Trabajadores, se someten a las incompatibilidades de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Negociación colectiva: Es decir, el proceso de fijación de las condiciones de trabajo para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas tiene también una serie de peculiaridades referidas a:

- Aspectos salariales: el art. 21 EBEP los aumentos salariales se fijan en la Ley Anual de Presupuestos y el art. 27 establece que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que le sea aplicable y el contrato de trabajo.
- Protección social: A partir de la Ley de Presupuestos de 1987 (Disposición Adicional 2ª), con continuidad en las sucesivas leyes de presupuestos, se prohíbe la financiación con recursos públicos de las Entidades o Sistemas de Previsión Social distintos o complementarios de la Seguridad Social obligatoria.

- El proceso de negociación: sigue lo establecido en el Estatuto de Trabajadores si bien existen algunas peculiaridades. En primer lugar, previo al inicio del proceso, ha de procederse al cálculo de la masa salarial correspondiente al colectivo del personal laboral al que se ha de aplicar el convenio. Esta no podrá experimentar un crecimiento global superior al que se establezca en las Leyes Anuales de Presupuestos. Además, existen normas precisas para poder empezar a negociar y firmar el Convenio Colectivo y que se recogen en las Leyes Anuales de Presupuestos.
- Derecho de huelga: Frecuentemente les será de aplicación las normas sobre servicios esenciales previstas en el RD-Ley 17/1977 de relaciones de trabajo (parcialmente derogado por la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores), sobre el aseguramiento de los servicios.
- Modificaciones de las condiciones de trabajo: Los órganos competentes de la Administración General del Estado, en cada caso, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- Regulación del despido: Determinadas causas de extinción del contrato no son aplicables en el ámbito público. Las peculiaridades del despido

por causas, económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito del Sector Público se encuentra regulado en el Título III del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

3. EL IV CONVENIO ÚNICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

A través de la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Fue suscrito, con fecha 4 de marzo de 2019, por los representantes designados por la Administración del Estado, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSIF y CIG.

El **ámbito de aplicación** viene definido en el **artículo 1:**

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.
2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:

a) La Administración de Justicia no transferida.
b) La Administración de la Seguridad Social, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), al personal laboral que presta servicios en las dependencias de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y/o Provinciales de la entidad y percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad.
c) El Consejo de Seguridad Nuclear.
d) La Agencia Española de Protección de Datos.
e) El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
f) Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.

3. La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de los representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes

de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública.

El **Personal excluido** se determina a través del **artículo 2:**

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) El personal laboral que presta servicios en el exterior.
b) El personal incluido en el ámbito de aplicación de otros Convenios colectivos de la Administración General del Estado.
c) El personal de alta dirección contemplado en el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
d) El personal cuya relación de servicios se derive de un contrato regulado por la normativa de contratación administrativa o aquél incluido en los instrumentos excluidos por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
e) Los y las profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto.
f) El personal cuya relación se haya formalizado o se formalice expresamente fuera de Convenio. Estas contrataciones se realizarán de forma excepcional, e informando a la Comisión Paritaria, en aquellos ámbitos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones.
g) El personal laboral que preste sus servicios en las entidades del sector público no citadas expresamente en el artículo 1.
h) El profesorado de religión contemplado en el Convenio entre la Santa Sede y el Estado Español, la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, la Federación de Comunidades Israelitas de España, la Comisión Islámica de España y, en su caso, a las que en un futuro puedan suscribirse con otras confesiones religiosas.

En relación a la **Vigencia y denuncia del convenio** el **articulo 3** establece**:**

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones que en el mismo se establezcan.

Sus efectos económicos regirán desde el día 1 de enero de 2019 sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este Convenio.

2. La vigencia del Convenio se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo

de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.

3. De no efectuarse denuncia expresa, el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido.

Del **artículo 4**, se desprende que si todo el articulado fuese anulado por la jurisdicción social las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo. Hasta la vigencia del nuevo convenio colectivo se aplicará el anterior. Cuando la anulación fuese parcial se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del Convenio colectivo.

El convenio regula esencialmente el siguiente **CONTENIDO**:

- Organización del trabajo.
- Clasificación profesional.
- Modificación de las condiciones de trabajo, movilidad funcional y geográfica.
- Sistema de provisión de vacantes.
- Jornada y horarios.
- Vacaciones, licencias y permisos.
- Formación.
- Incompatibilidades.
- Suspensión y extinción del contrato.
- Acción social.
- Estructura salarial.
- Régimen disciplinario.
- Régimen de representación.

Sistema de clasificación, art. 7:

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y se establece en relación con el Sistema Educativo y con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para ejercer las funciones propias de los distintos

niveles de la prestación del servicio público, ordenar igualmente la movilidad del personal laboral y favorecer su promoción.

2. A los efectos de esta clasificación profesional, el contenido de la prestación laboral es el conjunto de tareas, funciones y actividades propias de un puesto y que constituyen las obligaciones concretas con las que debe cumplir el trabajador o trabajadora que lo desempeña. (...)

Comisión Negociadora y Comisión Paritaria, art. 12:

1. Se establecen en el presente convenio colectivo una Comisión Negociadora y una Comisión Paritaria.

2. La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación en el marco del Convenio único, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La Comisión Paritaria es el órgano máximo de interpretación, vigilancia, seguimiento, estudio y aplicación de lo pactado en el presente Convenio colectivo durante su vigencia. Estará compuesta por representantes de las partes firmantes del convenio.

Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo, art. 22:

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocida a la representación de la parte social. Cuando las decisiones que la Administración tome en uso de sus facultades de organización de trabajo afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente Convenio, se negociarán dichas condiciones, de acuerdo con la legislación vigente, en el marco correspondiente. Corresponde su aplicación práctica a los órganos directivos de las diferentes unidades orgánicas de los ámbitos afectados por este Convenio.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal laboral.

d) La profesionalización y promoción del personal laboral.

e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

Sistemas selectivos, art. 29:

Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso y el concurso-oposición y se regirán por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de acuerdo con la legislación vigente.

a) En el concurso se valorarán los méritos profesionales, los méritos académicos y, atendiendo a la naturaleza del proceso selectivo, la antigüedad reconocida en el ámbito del Convenio único.

b) La oposición incorporará en todo caso una prueba práctica, sea escrita o de cualquier otro tipo, que permita valorar las capacidades de quienes concurran para desempeñar las funciones del puesto objeto de provisión.

c) El concurso-oposición se utilizará en aquellos procesos selectivos en los que se considere que la experiencia laboral es un elemento sustancial para establecer la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en relación con el futuro desempeño. En caso de utilizarse el concurso-oposición habrá que superar la oposición para acceder a la fase de concurso.

Extinción del contrato de trabajo, art. 97:

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas señaladas al respecto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo y concordantes.

En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 49.i) del Estatuto de los Trabajadores se priorizará la permanencia del personal en el ámbito del Convenio.